

L'employeur doit-il justifier l'instauration d'un horaire à temps partiel ?

Réponse courte

L'employeur n'a pas à justifier l'instauration d'un horaire à temps partiel lors de l'embauche, sauf si une convention collective ou un accord d'entreprise l'exige expressément. En revanche, la transformation d'un contrat à temps plein en temps partiel nécessite l'accord écrit du salarié, mais l'employeur n'a pas à motiver sa proposition, sauf disposition conventionnelle contraire.

Il est toutefois recommandé de documenter les raisons organisationnelles ou économiques du recours au temps partiel, notamment en cas de dialogue social ou de contrôle par l'Inspection du travail, même si cela n'est pas une obligation légale.

Définition

Le contrat de travail à temps partiel, au sens du Code du travail luxembourgeois, désigne toute relation de travail dans laquelle la durée de travail convenue est inférieure à la durée légale ou conventionnelle applicable à temps plein dans l'entreprise ou l'établissement. L'horaire à temps partiel peut être instauré lors de l'embauche ou par modification d'un contrat à temps plein existant, sous réserve du respect des dispositions légales spécifiques.

Conditions d'exercice

L'instauration d'un horaire à temps partiel relève en principe de la liberté contractuelle, sous réserve de l'accord exprès du salarié concerné. L'employeur n'est pas tenu de justifier le recours au temps partiel lors de l'embauche, sauf si une disposition conventionnelle ou un accord collectif applicable dans l'entreprise l'exige expressément. Toutefois, lorsqu'un employeur souhaite modifier un contrat à temps plein en temps partiel, cette modification constitue un changement substantiel du contrat de travail et requiert l'accord écrit du salarié. En l'absence de consentement, l'employeur ne peut imposer unilatéralement le passage à temps partiel, sauf dans le cadre d'une procédure de licenciement avec offre de modification, conformément à l'article [L.124-7](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

Lors de la conclusion d'un contrat à temps partiel, l'employeur doit impérativement préciser par écrit la durée du travail convenue, la répartition de l'horaire, ainsi que les modalités de modification éventuelle de cet horaire. L'absence de mention écrite sur ces points expose l'employeur à une requalification du contrat en temps plein. En cas de transformation d'un contrat à temps plein en temps partiel, l'accord du salarié doit être formalisé par un avenant écrit, signé par les deux parties, précisant les nouvelles conditions de travail. L'employeur n'a pas à motiver

sa décision de proposer un temps partiel, mais doit respecter l'interdiction de toute discrimination fondée sur le recours à ce type de contrat.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de documenter les raisons organisationnelles ou économiques motivant l'instauration d'un horaire à temps partiel, notamment en cas de dialogue social ou de contrôle par l'Inspection du travail et des mines (ITM). Cette documentation n'est toutefois pas une obligation légale, sauf si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit. L'employeur doit veiller à l'égalité de traitement entre salariés à temps partiel et à temps plein, notamment en matière de rémunération, d'accès à la formation et de droits collectifs. Toute modification ultérieure de l'horaire à temps partiel doit faire l'objet d'un nouvel accord écrit.

Cadre juridique

Les règles applicables au contrat de travail à temps partiel sont fixées par les articles [L.123-1](#) à [L.123-7](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale confirme que l'instauration d'un horaire à temps partiel lors de l'embauche ne requiert pas de justification particulière de la part de l'employeur, sauf disposition conventionnelle contraire. En revanche, la modification d'un contrat à temps plein en temps partiel sans l'accord du salarié est considérée comme un licenciement déguisé et peut ouvrir droit à réparation. L'Inspection du travail et des mines veille au respect de ces dispositions et peut sanctionner les employeurs en cas de manquement.

L'absence d'accord écrit lors du passage d'un temps plein à un temps partiel expose l'employeur à une requalification du contrat et à des sanctions. Il est essentiel de formaliser toute modification par un avenant signé et de conserver une traçabilité complète des échanges avec le salarié.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.